

Tilburg University

De inzet van arbeidsmigranten

Cremers, Jan; Strockmeijer, Anita

Publication date:
2016

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Cremers, J. (null), & Strockmeijer, A. (null). (2016). De inzet van arbeidsmigranten: Eindverslag Conferentie D6 West-Brabant., Tilburg Law School.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Understanding Society

De inzet van arbeidsmigranten

Eindverslag Conferentie D6 West-Brabant

29 JUNI 2016

TILBURG LAW SCHOOL

INT-AR

Databank Arbeidsmigratie

ISSN: 2468-2527

Department of Labour Law and Social Policy

Postbus 90153 • 5000 LE Tilburg • Bezoekadres • Prof. Cobbenhagenlaan 221 • Tilburg • Telefoon 013 466 81 31

IBAN NL74ABNA0602142539 • BIC ABNANL2A • BTW-nr NL002791250B01

www.tilburguniversity.edu

Inleiding

Begin 2016 werd de Tilburg Law School benaderd door enkele West-Brabantse gemeenten die deel uitmaken van het samenwerkingsverband D6, bestaande uit Moerdijk, Halderberge, Rucphen, Zundert, Etten-Leur en Roosendaal. De vraag was of de universiteit medewerking kon verlenen aan een werkconferentie Arbeidsmigratie, die onder meer in het teken zou staan van een bespreking van de redenen voor de inzet van arbeidsmigranten. Het idee was ondernemers, de uitzendbranche en enkele wethouders economie samen te brengen. De door het Instituut Gak gefinancierde projectgroep Internationalisering van de arbeidsmarkt (INT-AR) van de TLS heeft gaarne aan dit verzoek voldaan.

In het kader van de voorbereiding van de werkbijeenkomst is aan de deelnemende ondernemers een korte vragenlijst voorgelegd over de inzet van migranten. Een samenvatting van alle antwoorden is tijdens de bijeenkomst gepresenteerd (en in deze notitie verwerkt).

De bijeenkomst werd ingeleid met een overzicht van enkele basisgegevens van de arbeidsmarkt (in het bijzonder in West-Brabant), een korte uiteenzetting van het vrij verkeer van werknemers en met enkele achtergrondkenmerken van de huidige arbeidsmigratie. Tevens besproken werden de resultaten van de survey (verwachtingen/wijze van rekruteren). Aansluitend vond een discussie plaats over belangrijke thema's die met deze thematiek samenhangen. Deze notitie is opgesteld door Jan Cremers (UvT) en vormt het eindrapport van de bijeenkomst. Anita Strockmeijer (UvA) zorgde voor de verslaglegging van de bijeenkomst.

De notitie begint met het verslag van de bijeenkomst (1), gevolgd door een synthese van de reacties op de survey (2). Bijlage A geeft de bespreking van de thema's weer in gespreksgroepen. Bijlage B bevat een overzicht van de antwoorden op de vragenlijst.

1. Verslag Werkconferentie ARBEIDSMIGRATIE Woensdag 29 juni 2016 in Roosendaal

Welkomstwoord door wethouder Verbraak (gemeente Roosendaal).

‘Waarom nemen werkgevers arbeidsmigranten aan, terwijl we tegelijkertijd voldoende uitkeringsgerechtigden in de gemeente hebben die werk zoeken?’ Dat vroeg wethouder Economie, Arbeidsmarkt en Onderwijs Hans Verbraak van de gemeente Roosendaal zich geregeld af tijdens de werkbezoeken in zijn gemeente. Mede naar aanleiding hiervan organiseerde de gemeente samen met vijf omliggende gemeenten, op woensdag 29 juni 2016, een werkconferentie Arbeidsmigratie over de betekenis van arbeidsmigratie voor de regio. Tijdens die werkconferentie gingen West-Brabantse politici, ambtenaren, ondernemers en andere ‘stakeholders’ met elkaar in gesprek. In zijn woord van welkom stelde Verbraak dat we arbeidsmigranten nodig hebben. Zonder hen zouden meer bedrijven zijn omgevallen. Echter, vaak domineren emoties en vooroordelen het maatschappelijke debat over arbeidsmigratie. Hoe staat het er nu écht voor? Verbraak verwees onder meer naar recente tegenslagen voor de regio West-Brabant, zoals de economische crisis en de recente ontslaggolven bij Philip Morris, Tetrapak en Philips. Volgens hem krabbelt de regio langzaam weer op en arbeidsmigranten vormen daarbij een belangrijke economische factor. Tegelijkertijd zitten veel Nederlandse werknemers noodgedwongen thuis. De conferentie gaat in op de vraag hoe zich dit tot elkaar verhoudt.

De arbeidsmarkt in West-Brabant

Moderator Jan Cremers, die het INT-AR migratieproject van de Tilburg Law School coördineert, schetste bij aanvang van de bijeenkomst het bredere sociaaleconomische kader. Hij begint met een verwijzing naar het gegeven dat al in de eerste verdragen in 1957 van wat toen de Europese Economische Gemeenschap heette, het vrij verkeer van werknemers en van burgers die deel uitmaken van die gemeenschap is geregeld (artikel 48 e.v.). EU-burgers hebben het recht om in een ander lidstaat te werken.

Sociaaleconomisch onderzoek, verricht in de laatste jaren, laat zien dat de positionering van West-Brabant in de Rijn-

Schelde-Maasdelta de regio flink wat kansen biedt. In combinatie met Midden-Brabant wordt gesproken over de vierde economie van Nederland. Gelet op de economische structuur is evenwel geen spectaculaire groei te verwachten. De UWV-prognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling (in de periode 2016-2017) weerspiegelen dit. Het aantal banen groeit naar verwachting gestaag, maar niet spectaculair. Anderzijds verwijzen enige andere indicatoren naar fricties op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie is hoger dan het provinciale gemiddelde. De werkloosheid ligt onder het landelijk gemiddelde en komt in enkele van de zes hier behandelde gemeenten op het niveau van voor de crisis. De toename van de beroepsbevolking blijft achter bij het landelijk gemiddelde. Het aantal ww-uitkeringsgerechtigden daalt licht en de beroepsbevolking vergrijst sneller dan het landelijk gemiddelde. Het aantal ww-ers dat doorstroomt naar de bijstand is relatief laag (met uitzondering van Roosendaal dat dicht tegen het landelijk gemiddelde van 6% scoort). De groep arbeidsmigranten die naar Nederland komt is qua leeftijdsopbouw beduidend jonger dan de Nederlandse bevolking en in West-Brabant is dat effect door de sterke vergrijzing nog groter. Verder valt op dat het vooral gaat om Polen, die zich voor een belangrijk deel permanent willen vestigen.

De toekomstverwachtingen voor de industrie, de handel en de (zakelijke) dienstverlening lopen min of meer in de pas met de landelijke prognoses en leiden tot (bescheiden) tekorten in de personeelsvoorziening. Al met al leidt dit tot goede kansen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Daar staat tegenover dat de sector zorg en welzijn (met een aandeel 15% nog steeds de derde sector in de regio) alleen tekorten kent binnen specifieke en specialistische functies.

Arbeidsmarktprognoses voor schoolverlaters spreken van gunstige arbeidsmarktperspectieven (en te verwachten tekorten) voor de opleidingstypen vmbo - bouw en transport en logistiek; mbo - fijnmechanische techniek; hbo - laboratorium, vervoer en logistiek, chemische technologie; wo - werktuigbouwkunde, civiele techniek. Voor de sociale en culturele beroepen, economische administratieve beroepen, en openbare orde- en veiligheidsberoepen worden geen tot vrijwel geen knelpunten verwacht.

De inzet van arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa is relatief hoog. In recente, landelijke cijfers over de aanwezigheid van Poolse werknemers komt Zeewolde, voor

wat betreft het totaal aantal inwoners in een gemeente, naar voren als de koploper met 4,3 procent Polen. Zundert behoort tot de gemeenten die volgen met 3 procent of meer. Enkele andere West-Brabantse gemeenten scoren eveneens bovengemiddeld.

De survey

De kleinschalige enquête die in de aanloop naar deze bijeenkomst onder werkgevers en uitzendbureaus is uitgezet, is volgens Cremers te bescheiden van schaal om representatief te worden genoemd – onder meer vanwege een geringe respons vanuit industrie – maar de antwoorden geven wel een beeld over de inzet van arbeidsmigranten. De helft van de tien respondenten werkt met arbeidsmigranten. Beroepen waarin arbeidsmigranten vooral werkzaam zijn komen voor in seizoenswerk en de opvang van pieken. Het gaat om uitvoerende werkzaamheden in warehouses, fleetmanagers, magazijn, schoonmaak, kwekerijmedewerker, orderpicker en, vaak genoemd, productiemedewerker. De kwalificaties zijn, met uitzondering van een respondent (taaltrainers), laaggeschoold en de migranten zijn werkzaam op operationeel niveau in de organisatie.

Geworven wordt via uitzendbureaus of via externe wervingsbureaus waarbij geen belemmeringen worden ervaren. De respondenten die werken met arbeidsmigranten bieden vrijwel uitsluitend flexibele dienstverbanden aan. De nationaliteit van de arbeidsmigrant strekt verder dan Polen en is zeer divers; ook mensen Hongaarse, Bulgaarse, Portugese, Russische en Oekraïense nationaliteit worden ingezet.

De beweegredenen waarom werkgevers met arbeidsmigranten werken zijn een combinatie van schaarste, goedkoop, hard werken, werkaanbod dat anderen niet accepteren, motivatie en de internationale oriëntatie. De meerderheid van de respondenten verwacht ook in de toekomst gebruik te (moeten) maken van arbeidsmigranten.

De tafelgesprekken

Cremers gaf aansluitend het startsein voor tafelgesprekken over meerdere thema's rondom arbeidsmigratie: de economische noodzaak, maatschappelijke effecten (op het gebied van onder meer huisvesting en integratie) en de 'spanning' tussen arbeidsmigranten en uitkeringsgerechtigden.

In vijf groepen discussiëren de circa dertig deelnemers over de volgende stellingen.

1a. Welke economische noodzaak is er voor de inzet van arbeidsmigranten binnen de regio West-Brabant?

1b. Binnen welke sectoren en/of functies speelt dit wel of juist niet?

De aanwezigen wezen voor de inzet van arbeidsmigranten unaniem op de economische noodzaak. Zonder arbeidsmigranten ligt het ondernemerschap stil. Oost-Europese arbeidsmigranten bieden een prima 'prijs/kwaliteitverhouding'. In de toekomst blijven deze arbeiders nodig omdat sectoren zoals Ito, logistiek en industrie voornamelijk in het laaggeschoold uitvoerend werk uitbreiden, het beschikbare binnenlandse aanbod door de ontgroening en vergrijzing niet volstaat, arbeidsmigranten aan de vraag kunnen voldoen en hard werken tegen weinig geld.

2a. Welke maatschappelijke effecten (arbeidsmarkt, huisvesting, maatschappelijke integratie) zijn te verwachten door de inzet van arbeidsmigranten in West-Brabant?

2b. Wat betekent dit voor het personeelswerk en voor de gemeentelijke diensten?

Arbeidsmigranten blijven langer in Nederland en dit brengt een aantal maatschappelijke effecten met zich mee. Er is een tekort aan passende huisvesting. Kort- en middellang verblijf is een probleem omdat campings overvol zijn en de vraag blijft toenemen. Langer verblijf en gezinnen leggen samen met het huidige vluchtelingen aanbod een groeiende druk op de huizenmarkt.

Arbeidsmigranten leveren een positieve bijdrage aan de plaatselijke/regionale economie door hun consumptieve bestedingen en ook door bijvoorbeeld de aanschaf van auto's en luxegoederen. Er dient voor gezorgd te worden dat arbeidsmigranten integreren en dat ze niet in groepen bij elkaar wonen: voorkom enclaves en investeer in taal. Het pleidooi is daar nu mee te beginnen. Het besef is aanwezig dat integratie bovenaan de agenda moet staan, als gedeelde verantwoordelijkheid voor de overheid, het bedrijfsleven én de migrant zelf; taalachterstanden en segregatie zijn belangrijke aandachtspunten. In dit verband wijst een van de deelnemers op de pilot rond de 'participatieverklaring', waar de gemeente Zundert recent aan deelnam en waarbij arbeidsmigranten kennismaken met de Nederlandse normen en waarden en hun

rechten en plichten. De gemeente heeft daarin een verantwoordelijkheid en ook de migrant zelf. Laat de migrant zelf zijn het verhaal doen.

3a. Op welke wijze zou de concurrentiepositie van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt verbeterd kunnen worden?

3b. Welke acties zijn hiervoor nodig en door wie?

De laatste ronde spitst zich toe op de concurrentiepositie van uitkeringsgerechtigden. Er wordt binnen de regio al veel samengewerkt als het gaat om het samenvoegen van de klantenbestanden van het Werkplein. De flexibiliteit en mentaliteit van mensen met een uitkering kan in sommige gevallen beter, maar velen van hen kampen met het nog steeds bestaande stigma van de 'werkschuwe' uitkeringsgerechtigde. Zeker na de tweede economische dip van 2012 zijn veel oudere werknemers langdurig aan de kant beland, terwijl er met hun arbeidsethos niets mis is. Verder zouden werkgevers zich flexibeler kunnen opstellen: een oudere werkloze die voor 80 procent voldoet aan het gevraagde profiel, zou door om- en bijscholing de kans moeten krijgen om de 100 procent te bereiken. Andere geluiden: maak het verschil tussen uitkering en minimumloon groter en laat succesvolle (voormalig) uitkeringsgerechtigden fungeren als ambassadeur voor de doelgroep. Enkele aanwezigen spraken uit dat er geen eerlijke concurrentieverhouding tussen arbeidsmigranten en uitkeringsgerechtigden bestaat. Sommige Nederlandse werkgevers vragen van uitkeringsgerechtigde en goede opleidingen en diploma's en (praktijk)ervaring terwijl deze eisen niet worden gesteld aan arbeidsmigranten. De 'foutenmarge' van de niet gekwalificeerde arbeidsmigrant door geringe ervaring en taalbeheersing wordt gecompenseerd doordat de werkgever een laag loon betaalt. Bijvoorbeeld via A1-constructies betaalt de werkgever de sociale zekerheidspremies in het thuisland van de werknemer. Werkgevers moeten door de gemeente worden aangesproken op de arbeidsomstandigheden en uitbetalen overwerk e.d. enerzijds en moeten worden ondersteund bij het aannemen van uitkeringsgerechtigden anderzijds. Goede voorbeelden kunnen vooroordelen wegnemen dat werkzoekenden de vraag van werkgevers niet waar kunnen maken omdat ze lang uit het arbeidsproces zijn en niet hard kunnen of willen werken. Over goede voorbeelden dient breed gecommuniceerd te worden.

Slotwoord wethouder Verbraak

De conclusie van wethouder Verbraak aan het einde van de conferentie is dat er nog veel onwetendheid is over dit vraagstuk. Dit pleit voor een vervolgbijeenkomst, waarbij niet alleen over arbeidsmigranten maar ook met arbeidsmigranten het gesprek gevoerd wordt. In de nabespreking is gebleken dat er een economische noodzaak is; daar is iedereen het wel over eens. Al deze 'handjes' zijn – zeker met het oog op de verder vergrijzing van de regio – nodig, in sectoren als de land- en tuinbouw, zorg en welzijn, de logistiek en de industrie. Arbeidsmigranten bieden daarbij een prima 'prijs-kwaliteitverhouding': ze werken hard en zetten graag een stapje extra als de situatie daarom vraagt. Uiteraard zijn er werkgevers die moeite doen hun vacatures te vervullen met uitkeringsgerechtigden. Deze voorbeelden moeten meer aandacht krijgen. Hier ligt ook een rol bij de gemeenten zelf; door werkgevers erop aan te spreken alsook in de rol van opdrachtgever bij bijvoorbeeld bouwprojecten en aanbestedingsprocedures. Voorts pleit de wethouder voor een goede balans. De arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa zijn gekomen in tijden van krapte en we moeten in het huidige tijdgewricht ook kijken naar het bestaande aanbod.

2. Synthese van de beantwoording van de vragenlijst

In totaal ontvingen wij 10 inzendingen.

Het eerste cluster vragen ging in op de bedrijfstak waartoe de respondent behoorde.

Afgezet tegen de hoofdbedrijfstakken in het gebied – industrie, handel, (zakelijke) diensten en zorg en welzijn – is de respons niet representatief. Vanwege het feit dat een grote meerderheid van de migranten wordt aangesteld op uitzendbasis kan de prominente beantwoording van de zijde van de uitzendbranche wel een belangrijke indicator zijn bij de beantwoording van de vraag waarom arbeidsmigranten worden gerekruteerd.

De respons vormt, gemeten naar de omvang van het aantal medewerkers, een relatief brede staalkaart van de aanwezige ondernemingen.

Opmerkelijk is voorts dat, met uitzondering van de publieke diensten, alle ondernemingen een stabilisatie (5 reacties) of groei van de werkgelegenheid (4 reacties) verwachten.

Het tweede cluster behandelde de wervingsmethoden. De helft van de respondenten geeft aan problemen te ervaren met de werving van medewerkers. Enerzijds wordt als oorzaak hiervoor aangevoerd de schaarste op de arbeidsmarkt, anderzijds het vinden van de geschikte medewerkers. Daarnaast worden de grilligheid van het werkaanbod, de motivatie en communicatie genoemd. De meest in zwang zijnde algemene wervingsmethodes (6 maal genoemd) blijken algemene vacaturesites en de informele weg te zijn (via-via), gevolgd door bemiddeling via een uitzendbureau (4 maal) en eigen websites (3 maal). De vacaturemelding bij het UWV en het werkgeversservicepunt scoren zeer bescheiden (2 maal).

Het derde cluster betrof de inzet van arbeidsmigranten. De helft van de respondenten meldt een inzet van arbeidsmigranten, overigens zonder dat belemmeringen worden ervaren in het aantrekken van arbeidsmigranten. Met uitzondering van een onderneming die mikt op hooggeschoold personeel, dat vervolgens in vaste dienst of als zzp-er aan de slag gaat, wordt door alle andere ondernemingen gewerkt met dienstverbanden op uitzendbasis. Rekrutering van arbeidsmigranten vindt plaats via externe wervingsbureaus en via uitzendbureaus. Soms ook via-via of door middel van advertenties. De redenen voor het aantrekken van

arbeidsmigranten zijn schaarste op de arbeidsmarkt, de motivatie en bereidheid hard te werken, de kosten, maar ook de internationale oriëntatie. De hooggeschoolden worden gehaald vanwege hun specifieke taalvaardigheid.

Het vierde cluster ging in op de opleiding en enkele andere kenmerken van de migranten. Arbeidsmigranten werken vaak onder hun niveau. Met uitzondering van een respondent gaat het in alle gevallen om laaggeschoold werk. De beroepen waarin gewerkt wordt liggen voornamelijk op het uitvoerende vlak; productiewerk, het opvangen van pieken, in magazijnen, warehouses en kwekerijen. Qua afkomst springt het aantal Polen eruit, gevolgd door diverse andere Oost-Europese landen en zelfs enkele niet-EU landen.

Tenslotte is gevraagd naar de verwachtingen voor de toekomst. Het aantal respondenten dat verwacht te (gaan) werken met arbeidsmigranten is in de meerderheid (6 reacties). De belangrijkste motieven voor werkgevers om arbeidsmigranten in te schakelen zijn de verwachte krapte op de arbeidsmarkt, lagere kosten en de bereidheid hard te werken.

Bijlage A: Bespreking in kleine groepen

Inbreng tijdens tafelgesprekken werkconferentie

Arbeidsmigratie

1a: Welke economische noodzaak is er voor de inzet van arbeidsmigranten binnen de regio West-Brabant?

1b: Binnen welke sectoren en/of functies speelt dit wel of juist niet?

Noodzaak voor inzet arbeidsmigranten zeker aanwezig vanwege ontgroening/vergrijzing, uitbreidingsvraag van werkgevers en te weinig aanbod op vooral lager niveau. In het bijzonder de sectoren Ito, logistiek en industrie zijn grote afnemers.

Noodzaak met name vanwege schaarste op basis van:

- a. Kwaliteit: mismatch opleiding en personeelsvraag
- b. Kwantiteit: directe inzetbaarheid
- c. Krimpemde beroepsbevolking
- d. Er geen mensen te bemiddelen te zijn
- e. Gebrek aan arbeidsethos
- f. Een goed vestigingsklimaat vergt een goed functionerende arbeidsmarkt

De groei in met name de distributie, industrie in Moerdijk en de terugkerende seizoensarbeid in met name land- en tuinbouw en kwekerijen zorgen voor de noodzaak.

De noodzaak is voornamelijk schaarste en eisen van werkgevers die corresponderen met het willen/ kunnen van werkzoekenden.

Schaarste sectoren zijn met name techniek, land- en tuinbouw, zorg en logistiek.

2a: Welke maatschappelijke effecten (arbeidsmarkt, huisvesting, maatschappelijke integratie) zijn te verwachten door de inzet van arbeidsmigranten in West-Brabant?

2b: Wat betekent dit voor het personeelswerk en voor de gemeentelijke diensten?

Maatschappelijke effecten die genoemd worden:

- a. Druk op structurele huisvesting/er is een tekort aan passende huisvesting
- b. Taalachterstand heeft een negatief effect op integratie - met name voor lang verblijvende
- c. Segregatie/geen beroep op voorzieningen

- d. Er is weerstand bij NL'ers vanwege overlast/negatieve beeldvorming
- e. Verandering van lokale omgeving door bijvoorbeeld Poolse supermarkten, Poolse kerk en dergelijke
- f. Een groep verdient het geld en neemt dat mee terug naar het land van herkomst
- g. Er lijkt onvoldoende begeleiding bij participatie in NI

Wat betekent dit:

- a. Er is meer inzicht nodig in effecten van arbeidsmigratie in relatie tot de Nederlandse samenleving
- b. Er is meer inzicht nodig ten behoeve van het optimaliseren van participatie, dit zou met de doelgroep verkend moeten worden
- c. Er moet meer gewerkt worden aan de mindset van mensen met een uitkering
- d. Motiveren is lastig, instrumenten werken 'niet'
- e. Op langere termijn meer kosten
- f. In plaats van alles regelen ook een wederkerigheid vragen
- g. Investeer in taaltrainingen
- h. De helft van het klantenbestand heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt: problematiek wordt groter.

3a: Op welke wijze zou de concurrentiepositie van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt verbeterd kunnen worden?

3b: Welke acties zijn hiervoor nodig en door wie?

Concurrentiepositie verbeteren/acties:

Op Rijksniveau: het verschil van uitkering en minimumloon uit elkaar halen

Lokaal: vrijlatingsnorm opvoeren zodat geleidelijk aan 'gewend' kan worden

Rijk & lokaal: handhaving werkgevers om onbetaalde overuren aan te pakken

Lokaal: ondersteun werkgevers eventueel door sociale detachering, organiseer scholing op basis van behoefte personeelsvraag, meer samenwerking tussen de 3 O's.

Lokaal: er moet een betere relatie komen tussen het Werkplein en werkgevers, door onder andere het vergroten van de bekendheid en het ophalen van de vraag van werkgevers

Lokaal: in de subsidievoorwaarden opnemen dat uitkeringen aangehouden worden

Lokaal: voorbeelden en best-practices gebruiken zoals Forever Direct en deze op een bepaalde manier belonen.
Lokaal/regionaal: uitkeringsgerechtigden meer meenemen naar bedrijven
Lokaal: mensen die niet willen werken, strenger aanpakken
Lokaal: meer inzetten op het aan het werk krijgen van uitkeringsgerechtigden
Lokaal/regionaal: een award in het leven roepen voor ondernemers die zich inzetten voor mensen uit de participatiewet en deze benoemen tot ambassadeurs.
Lokaal/regionaal: meer leer- en ervaringsmogelijkheden creëren, geen re-integratiecarrousel, meer goede voorbeelden etaleren, acceptatie van het gebrek aan taal bij migranten.

Bijlage B: overzicht van de beantwoording

Algemene vragen	
In welke bedrijfstak bent u actief	A Transport en logistiek B Transport en logistiek C Zakelijke dienstverlening D Dienstverlening E Dienstverlening (UZZ) F Dienstverlening (UZZ) G Overheid H Dienstverlening (UZZ) I Agro J Sociale zekerheid
Hoeveel werknemers heeft uw organisatie/bedrijf (in dienst)?	A 1300 B 630 C 35 D 200 E 2500 (landelijk) F niet gespecificeerd G 176 H 3000 I 250 vast / 350 flex J 120
Hoeveel werknemers verwacht u nodig te hebben dit jaar?	A Ongeveer gelijkblijvend B Groei verwacht C Ongeveer gelijkblijvend D Ongeveer gelijkblijvend E Groei verwacht F Groei verwacht G Minder dan momenteel H Groei verwacht I Ongeveer gelijkblijvend J Ongeveer gelijkblijvend

Werving algemeen	
Hebt u problemen met het werven van medewerkers?	A Nee B Ja C Ja D Nee E Ja F Ja G Nee H Ja I Nee J Nee
Indien ja, welke oorzaken kunt u hiervoor benoemen?	B Schaarste op de arbeidsmarkt in bepaalde beroepsgroepen / op sommige momenten, de grilligheid in het aanbod van werk. C Geschikte personen vinden is lastig E Medewerkers op niveau zijn schaars F Schaarste in bepaalde beroepen (IT, technisch, zorg vanaf niveau 3) H Motivatie / communicatie / mentaliteit
Welke methode gebruikt u voor het aantrekken van nieuw personeel (meerdere antwoorden mogelijk)?	A Werving via vacaturesites / via-via B Bemiddeling uitzendbureau / via-via / gespecialiseerde wervingsbureaus C Vacaturemelding UWV / via-via D Eigen website E Bemiddeling uitzendbureau / vacaturesites / via-via / eigen site / beurzen F Alle beschikbaar middelen / eigen site / beurzen G Vacaturemelding UWV / werkgeversservicepunt H Vacaturesites / via-via I Bemiddeling uitzendbureau / vacaturesites J Eigen advertenties / werkgeversservicepunt / vacaturesites / detacheringsbureaus

Inzet arbeidsmigranten	
Werkt uw organisatie/bedrijf met arbeidsmigranten?	A Nee B Ja C Ja D Nee E Nee F Ja G Nee H Ja I Ja J Nee
Indien ja, op basis van welk dienstverband? Bij meerdere antwoorden kunt u een indicatie geven van de omvang (bijvoorbeeld x% op uitzendbasis, y% tijdelijk, z% vast).	B Uitzendbasis C 50% vast / 50% zzp F Uitzendbasis H Uitzendbasis / inleen formule I 5% vast / rest flexibel
Welke methode gebruikt u voor het aantrekken van deze arbeidsmigranten (meerdere antwoorden mogelijk)?	B Extern wervingsbureau / bemiddeling uitzendbureau C Via-via F Eigen advertenties / bemiddeling uitzendbureau H Extern wervingsbureau I Bemiddeling uitzendbureau
Noem een of meerdere redenen waarom u arbeidsmigranten hebt geworven?	B Schaarste / contactpersoon tussen buitenlandse en Nederlandse vestigingen C Native speakers onderwezen talen F Schaarste / werkaanbod dat anderen niet accepteren H Goedkoop / hard werken / veel interesse bij werkgevers I Motivatie / internationaal georganiseerd
Waren er belemmeringen bij de werving van arbeidsmigranten?	Geen belemmeringen, behalve een respondent die taal, scholing en motivatie noemt.

Kenschets arbeidsmigranten	
Welke kwalificaties hebben de door u ingeschakelde arbeidsmigranten?	B laaggeschoold C Hooggeschoold F Laaggeschoold H Laaggeschoold I Laaggeschoold / afhankelijk van de functie
In welke beroepen zijn deze arbeidsmigranten vooral werkzaam?	B Seizoenswerk / opvang pieken / warehouse / Fleetmanager chauffeurs C Taaltrainer F Productiemedewerker / magazijn / schoonmaak H Productiemedewerker / kwekerijmedewerker / orderpicker I Productiemedewerker
Op welk niveau zijn zij werkzaam in uw organisatie/bedrijf?	B Op operationeel niveau C Op hbo-niveau F Op operationeel niveau H Op operationeel niveau I Op operationeel niveau
Welke nationaliteiten hebben zij?	B Pools C Zeer divers F Zeer divers H Pools, Hongaars I Pools, Bulgaars, Portugees, Russisch, Oekraïne

Verwachtingen

Denkt u in de toekomst gebruik te moeten maken van
arbeidsmigranten en zo ja, om welke redenen?

A Nee

B ja, want schaarste op de
arbeidsmarkt en opvang van
seizoenwerk en piekmomenten

C Ja, autochtonen missen de
kwalificaties die wij zoeken

D Nee

E Nee

F Ja, want er ontstaat krapte op
de arbeidsmarkt

G Ja, als krapte ontstaat om goed
opgeleid personeel te vinden

H Ja, ze werken hard en melden
zich minder ziek

I Ja

J Nee